# ITEM 179 : MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

**Médecine du travail** = rôle de prévention de toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail
- Sous la régie du **Code du travail**, s'applique à tous les salariés indépendamment de leur régime de sécurité sociale
- Action **uniquement préventive** : ne dispense pas de soins, ne prescrit pas de traitement ou d'arrêt de travail
- Activité : **visites médicales** (2/3 du temps) et **actions en milieu de travail** (1/3 du temps)
- Tout employeur ayant au moins un salarié doit organiser ou adhérer à un service de santé au travail (SST)
- Les SST sont organisés au choix de l'employeur sous la forme de :
  . Service autonome (1 service de médecine du travail pour une entreprise) : possible si ≥ 500 salariés
  . Service inter-entreprises (1 service pour plusieurs entreprises) : si < 500 salariés
- Médecin du travail :
  . Médecin spécialiste du lien santé travail
  . Indépendance dans l'exercice de son activité
  . Salarié de l'établissement ou rattaché à un service interentreprises
  . Statut protecteur de « salarié privilégié » : licenciement possible qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur du travail
- Soumis au **secret médical** et au **secret industriel (= secret de fabrication)**
- Le médecin du travail ne doit formuler une aptitude au travail que pour les salariés exposés à des risques particuliers
- Le travailleur ne choisit pas son médecin du travail, et inversement
→ Organisation différente dans les autres branches de régime : médecine préventive professionnelle (fonction territoriale ou d'état), médecin du travail du personnel hospitalier (fonction hospitalière), Mutualité Sociale Agricole (régime agricole)…

## *Visites médicales*

- **Prescription d'examens complémentaires** de surveillance ou de dépistage d'une pathologie professionnelle
- Orientation vers le **médecin adapté** (généraliste ou spécialiste) en cas de dépistage d'une affection
- Remplit le **dossier médical de santé au travail** : données socio-administratives, médicales et risques professionnels

### Visites obligatoires

= Vérification de l'aptitude médicale du travailleur pour un poste si risques particuliers, proposition d'éventuel aménagement de poste, recherche d'affection dangereuse pour le travailleur ou les autres
- **Visite d'embauche** (avant l'embauche en cas de poste avec Surveillance Médicale Renforcée (SMR))
- **Visite périodique** :
  . Pour les **travailleurs non exposés** à des risques particuliers : **tous les 5 ans maximum**
  . Travailleurs handicapés, travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit : **tous les 3 ans maximum**
- **SMR** : - **Travailleurs exposés** : **tous les 4 ans maximum** par le médecin du travail, visites intermédiaires possibles tous les 2 ans par un professionnel de santé (ex : infirmière)
- **Travailleurs < 18 ans :** tous les **ans**
- **Visite de reprise** : à la fin d'un arrêt de travail **> 30 jours** (maladie ordinaire ou accident de travail) ou après un congé maternité, ou après un arrêt pour cause de maladie professionnelle

### Visites non obligatoires

- **Visite à la demande** du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail
- **Visite de pré-reprise** (en cas d'arrêt de travail **> 3 mois**) à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil

### Aptitude

= Capacité d'une personne donnée, à un moment donné, d'effectuer un travail donné sans risque pour sa santé : rôle exclusif du médecin du travail
- Etabli lors de toutes les visites (sauf les visites de pré-reprise et certaines visites à la demande)
- **Fiche d'aptitude** : exemplaires remis au **salarié** et à **l'employeur,** un exemplaire versé dans le dossier médical de santé au travail
- **Restriction d'aptitude** (temporaire ou définitive) : notifié à l'employeur, doit s'imposer à l'employeur
→ Respecte le secret médical (aucune mention des données médicales)

### Traçabilité des expositions et suivi

- **Expositions professionnelles** passées consignées dans le dossier médical
- **Suivi post-exposition** : surveillance de la survenue d'une pathologie liée à une exposition passée lors de toute la carrière du salarié, financée par le service de santé au travail
- **Suivi post-professionnel** : surveillance après cessation de l'activité professionnelle, financée par la CPAM après demande du salarié, assuré par les médecins spécialistes rémunérés par la CPAM

## *Actions*

- **Etudes de postes et des conditions de travail**, avec analyse des risques professionnels : niveau sonore, mesures atmosphériques de composés chimiques, indicateurs biologiques d'exposition (IBE), études ergonomiques (amplitude articulaire, temps de cycle de travail, vibrations…)…
- **Aménagements de postes et des rythmes de travail** : adaptés à la physiologie humaine, pour les travailleurs handicapés, ou quand l'aptitude du salarié est réduite
- **Proposition de reclassement** en cas d'inaptitude
- Recommandations sur les **équipements de protection collective** (aspiration si poussière ou produits chimiques, isolation acoustique…) et de **protection individuelle** (gants, masques respiratoires, lunettes, casque anti-bruit…)

| | | |
|---|---|---|
| *Actions* | - Participe :<br>. **Formation à la sécurité et à la prévention des risques professionnels**<br>. **Education sanitaire** en rapport avec l'activité professionnelle<br>. Tenu à jour du **DUER** (Document Unique d'Evaluation des Risques) : rédigé par l'employeur<br>. **Comité social et économique (CSE)** : obligatoire si >11 salariés (remplace le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, les délégués du personnel et le Comité d'entreprise)<br>- Rédaction d'une **fiche entreprise** pour chaque entreprise : synthèse des risques et effectifs des salariés exposés, transmise à l'employeur et au CSE<br>- **Rapport annuel d'activité** : synthèse des risques professionnels et des constatations sur l'état de santé des travailleurs<br>- Collaboration avec les **IPRP** (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels : ergonomes, psychologues, toxicologues, ingénieurs etc.) et les **organismes de prévention** | |
| *Droits* | **Médecin du travail** | - Libre de réaliser tout examen complémentaire qu'il juge utile (aux frais de l'employeur)<br>- Libre d'adresser un salarié à une consultation de pathologie professionnelle ou une consultation médicale spécialisée ou non<br>- Libre d'adresse le travailleur à son médecin traitant s'il dépiste un problème de santé<br>- **Soumis au secret professionnel** : correspondance avec d'autres médecins seulement par l'intermédiaire du salarié avec son accord, ne peut transmettre ou recevoir des informations médicales directement avec le médecin traitant |
| *Droits* | **Médecin de soins** | - Peut demander un **avis du médecin du travail**<br>- Peut **conseiller au salarié de consulter son médecin du travail** (même en période d'arrêt) |
| | **MIRTMO** | = **Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre**<br>- Sollicité en cas de **litige sur une constatation d'aptitude ou d'inaptitude**<br>- Donne **l'agrément au service de médecine du travail**<br>- **Appui technique** auprès du médecin et de l'inspecteur du travail |
| *Outils de maintien de l'emploi* | **Visite de pré-reprise** | - Proposée ou demandée uniquement par : le salarié, le médecin traitant ou un médecin conseil<br>➝ L'employeur ou le médecin traitant ne peuvent pas demander de visite de pré-reprise<br>- Systématiquement demandée par le médecin conseil en cas d'arrêt de travail **> 3 mois**<br>- Plusieurs semaines avant la reprise du travail (le plus tôt possible)<br>- **Gratuit** pour le salarié, peut se renouveler autant de fois que nécessaire<br>- Information de l'employeur non nécessaire<br>- Objectif : anticiper les conditions de reprise du travail et mettre en œuvre des moyens de la faciliter (aménagement de poste, changement de poste, reprise à temps partiel…)<br>- Le médecin du travail peut faire diverses recommandations, dont il informe l'employeur et le médecin conseil, sauf si le salarié s'y oppose.<br>➝ Aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude |
| | **Visite de reprise** | - Obligatoire : - Retour de congé maternité<br>- Absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit la durée)<br>- Absence pour arrêt de travail **> 30 jours** (maladie ordinaire ou accident de travail)<br>- Dans les **8 jours** suivant la reprise<br>- Objectif : vérifier que le poste de travail que doit reprendre le travailleur est compatible avec son état de santé ou préconisation d'un aménagement ou d'un reclassement<br>On ne parle d'aptitude que pour les postes présentant un risque particulier. |
| | **Reprise à temps partiel thérapeutique** | = Réduction variable du temps de travail avant reprise à temps complète<br>- Heures travaillées payées par l'employeur, complété par l'assurance maladie<br>- Prescrit par le médecin traitant avec accord de l'employeur, médecin du travail et médecin conseil<br>➝ Dans la fonction publique : limité à 1 an-dans toute la carrière pour un même motif (même en cas de rechute) |
| | **Proposition d'aménagement de poste** | = **Avis d'aptitude avec aménagement temporaire ou non** du poste de travail<br>- Possible à l'issue de toute visite médicale (sauf visite de pré-reprise si refus du salarié)<br>- L'employeur doit prendre en compte les propositions du médecin en vue d'adapter le travail pour favoriser le maintien dans l'emploi |
| | **Inaptitude** | = Etat de santé incompatible avec le maintien au poste occupé<br>- Décision prise à l'issue de :<br>. Au moins un examen médical de l'intéressé<br>. Si un 2e examen médical est nécessaire : délai de 15 jours maximum après le 1er examen<br>. Une étude de poste<br>. Une étude des conditions de travail dans l'établissement (en indiquant la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée)<br>. Avoir procédé à un échange par tout moyen avec l'employeur<br>- Exception : - Danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié<br>- En cas de désaccord du salarié ou de l'employeur : recours devant les Prud'hommes |

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Obligation de l'employeur</td><td>= Dans un délai de 1 mois : non rémunéré par l'employeur<br>- Proposition de reclassement au salarié<br>➙ Le salarié peut refuser : licenciement sans être privé de ses indemnités<br>- Licenciement avec indemnités pour impossibilité de reclassement<br>- Poursuite d'une recherche de solution de reclassement (avec rétablissement du salaire antérieur par l'employeur dans l'attente de la proposition de poste)</td></tr>
<tr><td>Par la MDPH</td><td>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</td><td colspan="2">= Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques : demande déposée par le patient auprès de la MDPH, étudié par la CDAPH<br>- Financements pour l'aménagement du poste du travail reversé à l'employeur par l'AGEFIPH (secteur privé) ou la FIPHFP (secteur public) : aide à la mobilité (transport) ou à l'accessibilité, compensation d'un handicap sensoriel (appareillage auditif, visuel…), aménagement ergonomique…<br>- Bénéfice de l'obligation d'emploi (quota de 6% de travailleurs en RQTH si entreprise ≥ 20 salariés)<br>- Accès à la fonction publique par concours aménagé ou non, ou recrutement contractuel spécifique<br>- Orientation par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou en entreprise adaptée (EA), vers le marché du travail, ou vers un centre de rééducation professionnelle<br>- Soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi<br>- Doublement de la durée de préavis en cas de licenciement…<br>➙ Le travailleur n'a aucune obligation de divulguer son statut de travailleur handicapé s'il n'a pas besoin de bénéficier des avantages</td></tr>
<tr><td>Par la SS</td><td>Invalidité</td><td colspan="2">= Pension d'invalidité : rente de 30% (catégorie 1) ou 50% (catégorie 2 ou 3) du salaire antérieur<br>- Demande auprès de la Sécurité sociale, sur avis du médecin conseil de l'assurance maladie<br>- A la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle<br>- Ayant entraîné une réduction de la capacité de travail ≥ 2/3</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Loi travail 2016</td><td>Poste sans risque particulier</td><td colspan="2">- La visite d'embauche est remplacée par une visite individuelle d'information et de prévention : par un médecin du travail, infirmier ou interne, dans les 3 mois suivant la prise de poste (sauf pour les apprentis : 2 mois maximum)<br>- Périodicité maximale de 5 ans</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Poste à risque</td><td colspan="2">= 3 types :<br>- Risque particulier : amiante, plomb, agent cancérogène…<br>- Salarié avec suivi médical adapté : travailleur de nuit, handicapé, titulaires d'une pension d'invalidité, < 18 ans, grossesse<br>- Postes listés par l'employeur</td></tr>
<tr><td>Risque particulier</td><td>- Visite d'embauche par un médecin du travail avec avis d'aptitude<br>- Périodicité maximale de 4 ans, avec une visite intermédiaire à 2 ans par un médecin, infirmier ou interne</td></tr>
<tr><td>Salarié avec suivi médical adapté</td><td>- Visite individuelle d'information et de prévention par un médecin, infirmier ou interne avant la prise de poste<br>- Périodicité maximale de 3 ans : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité</td></tr>
<tr><td colspan="3">➙ Aucun changement pour les visites de reprise et pré-reprise et la possibilité de visite à la demande</td></tr>
</table>